



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
NEGOCIOS - MBA**

**Felicidad laboral y cultura organizacional en una planta procesadora de
productos hidrobiológicos, Sullana, año 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración De Negocios - MBA

AUTOR:

Br. Pierre Alexander Albuja Siancas (ORCID: 0000-0001-8619-486X)

ASESOR:

Mg. Winner Agurto Marchan (ORCID: 0000-0002-0396-9349)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PIURA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que he decidido dar, por haber puesto en mi camino a personas que han sido mi soporte y compañía durante mi periodo de estudio.

A mis padres, por haberme dado la vida, por el apoyo que me brindan a diario, estar pendiente en las cosas que hago y brindarme la seguridad que necesito.

Agradecimiento

De manera especial a Dios, mi familia, mis padres, amigos que me han acompañado en todo momento en el desarrollo de mis logros.

A la Universidad César Vallejo - Piura, por volverme a acoger en sus aulas y ser el encargado de mi formación.

A los docentes, por instruirme con sus conocimientos para ser mejores personas y buenos profesionales.

Página del jurado

Declaratoria de Autenticidad

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	13
2.1. Tipo y Diseño de la Investigación	13
2.2. Variables y Operacionalización de Variables	14
2.2.1. Variables	14
2.2.2. Operacionalización de variables	15
2.3. Población, muestra y muestreo	17
2.3.1. Población	17
2.3.2. Muestra	17
2.3.3. Muestreo	18
2.3.4. Criterios de Inclusión	18
2.3.5. Criterios de exclusión	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
2.4.1. Técnica	18
2.4.2. Instrumento	18
2.5. Procedimiento	20
2.6. Métodos de análisis de datos	21
2.7. Aspectos Éticos	21
III. RESULTADOS	22
IV. DISCUSIÓN	27
V. CONCLUSIONES	29
VI. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Relación entre la Felicidad laboral y Cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, 2019.	22
Tabla 2. Correlación entre variable felicidad laboral y cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, Año 2019.	22
Tabla 3. Relación entre la dimensión Compromiso Individual y Cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, 2019.	23
Tabla 4. Correlación entre la dimensión compromiso individual de la felicidad laboral y la cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, Año 2019.....	23
Tabla 5. Relación entre la dimensión Satisfacción Laboral y Cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, 2019.....	24
Tabla 6. Correlación entre la dimensión satisfacción laboral de la felicidad laboral y la cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, Año 2019.....	24
Tabla 7. Relación entre la dimensión Compromiso Organizativo y Cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, 2019.	25
Tabla 8. Correlación entre la dimensión compromiso organizativo afectivo de la felicidad laboral y la cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, Año 2019.....	26

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre felicidad laboral y cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, año 2019.

La presente investigación es de tipo no experimental y de diseño correlacional. La población fue conformada por 246 colaboradores, aplicando a una muestra de 150 colaboradores de las gerencias de la institución. La técnica se empleó fue la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios de Escala de Likert. Los instrumentos utilizados en el presente estudio han sido validados por juez de expertos y también se realizó la confiabilidad de los mismos a través de una prueba piloto realizada a 15 personas aplicados a una empresa de rubro similar a la que se está haciendo el estudio. Los resultados se han presentado en cuadros y para ello se ha aplicado la correlación de Spearman concluyendo que existe relación significativa entre Felicidad Laboral y Cultura Organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, año 2019.

PALABRAS CLAVE: Felicidad laboral, cultura organizacional, planta procesadora de productos hidrobiológicos

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between work happiness and organizational culture in a hydrobiological products processing plant, Sullana, year 2019.

The present research is non-experimental and correlational design. The population was made up of 246 employees, applying to a sample of 150 employees of the institution's management. The technique used was the survey and as instruments two Likert Scale questionnaires. The instruments used in this study have been validated by an expert judge and their reliability was also carried out through a pilot test conducted on 15 people applied to a company similar to the one being studied. The results have been presented in tables and for this the Spearman correlation has been applied concluding that there is a significant relationship between Labor Happiness and Organizational Culture in a hydrobiological products processing plant, Sullana, year 2019.

KEYWORDS: Job happiness, organizational culture, hydrobiological products processing plant

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el factor humano se ha constituido como un factor determinante para el éxito o fracaso de las empresas. En ese sentido, las empresas tienen como reto brindar todas las condiciones para que sus colaboradores se encuentren satisfechos con el trabajo que realizan, además el fortalecimiento de creencias y valores organizacionales con una visión de futuro con la finalidad de construir una cultura organizacional como soporte del éxito empresarial.

Para Salas (2013), la felicidad laboral, es afectada por las diversas acciones o interacciones que se generan desde las características biológicas y psicológicas de las personas. Es decir, la capacidad que tiene los colaboradores para aceptar, tolerar, comprender e integrar, lo cual repercute en el estado social y emocional para alcanzar la satisfacción con el trabajo que realiza dentro de una organización.

Así mismo Chiavenato (1989, p. 464), nos da a entender que la cultura de una organización representa el estilo o forma propia de trabajo que tiene cada organización que lo hace diferente a los demás.

En el ámbito mundial se observa que la felicidad en el trabajo no alcanza los niveles esperados. Así tenemos que en España 1 de cada 4 empleados no se encuentra satisfecho con su puesto de trabajo (Maroto, 2017). Esto demuestra que el tema de la felicidad laboral se ha venido postergando debido a la poca atención recibida por parte de las empresas (Frías, 2014).

A nivel de Perú, existen factores de la cultura organizacional que tienen incidencia en su eficacia. Uno de los factores principales en la identidad institucional, así como sus conductas y valores que, al no ser fortalecidos por los líderes de las organizaciones, conduce a los bajos niveles de cultura organizacional (Velázquez, 2017).

De acuerdo a la publicación de noticias realizada en la radio (rpp, 2017, párr. 1-4) señala que a través de un estudio para medir el índice de felicidad laboral se obtuvo como resultado que sólo el 35% de los peruanos se encuentra feliz con el trabajo que se encuentra realizando. Sin embargo, es preciso investigar si la cultura organizacional cuenta con alguna relación con lo encontrado por la empresa que realizó la investigación.

Por otro lado, Agudelo (2017), considera que las empresas peruanas que tienen interés en la felicidad de sus trabajadores incrementan su rendimiento en un 31%; sin embargo, la felicidad en los empleados no depende exclusivamente de un tema económico.

En la planta procesadora de productos hidrobiológicos. Ubicada en la ciudad Sullana, que en adelante se conocerá como empresa XYZ, se observa que existe un alto nivel de felicidad laboral del 39% debido a los conflictos entre los jefes de las gerencias generando incomodidad entre los colaboradores involucrados; ocasionando que los individuos de la organización no se identifiquen en su totalidad por la organización ocasionando discusiones entre las personas. Lo antes descrito tiene como consecuencia que los colaboradores no logren con la productividad esperada, al estar insatisfechos se sienten desanimados y/o descontentos lo cual afecta directamente al rendimiento esperado por los miembros de la misma.

En lo referente a la cultura organizacional en la empresa XYZ, se observa que no tiene la solidez para convertirse en el soporte del desarrollo institucional, como síntomas tenemos que los colaboradores no se identifican con los valores y principios de la institución, debido a la escasa socialización de los mismos. Así mismo, no existen políticas escritas en las diferentes áreas en la mayoría de los casos son solo indicaciones verbales. Así también, puede considerarse como otra causa la escasa gestión de la empresa por el progreso personal y profesional de los colaboradores. La realidad descrita, trae como consecuencia que no exista un estilo de trabajo que identifique a la empresa y que la diferencie de los demás. Así mismo dificulta la integración de los esfuerzos hacia el logro de objetivos y metas organizacionales.

Ante la problemática descrita, surge la necesidad de realizar el presente estudio con el propósito de determinar la relación entre la felicidad laboral y la cultura organizacional de los colaboradores en la empresa XYZ, de la ciudad de Sullana con la finalidad de proponer recomendaciones para la superación de la problemática.

Respecto a los trabajos previos, a nivel internacional se ha encontrado a:

Estrada y Sanjuan (2015) cuyo objetivo es el análisis de la cultura de la empresa y como objetivos específicos la identificación, análisis y diseño de la cultura organizacional. La

investigación es de tipo descriptivo de corte transversal y de tipo no experimental, porque se buscó conocer los atributos primordiales de los colaboradores de las diversas áreas de la organización. Para alcanzar los objetivos, se hizo un cuestionario considerando la escala de Likert y se deben de aplicar de manera individual a todos los encuestados. El instrumento ha sido aplicado a una población de 26 trabajadores. Se tiene como resultado que en la empresa no siempre las promociones se aportan en una manera justa, el sueldo muchas veces no es el adecuado y no contar con las herramientas necesarias para cumplir con las labores a realizar; la cultura con este tipo de ideales incide de una manera negativa en el desempeño laboral, debido a que el personal se encuentre desmotivado. El estudio concluye que la cultura organizacional, se caracteriza por tener una alta percepción de los símbolos de la empresa, celebran fechas especiales y son conscientes del esfuerzo de la empresa por incentivarlos. En ese sentido, recomiendan que las organizaciones se identifiquen con un logo tipo y colores distintivos que los diferencien de las demás organizaciones y que puedan ser sentidos como suyos por los colaboradores. Así como mantener satisfechos a los colaboradores a través de mecanismo de motivación permanente.

Así también, Roca (2016) cuyo objetivo fue describir la cultura y su incidencia en la puesta en marcha del cambio organizacional; adicional a ello se tienen los objetivos específicos como: Analizar y relacionar la cultura e incidencias de la organización. La investigación es de tipo descriptiva, no experimental, tomando como muestra a trabajadores de la institución objeto de estudio, a quienes se les aplicó un cuestionario con escala de Likert considerando tres niveles de cultura; los artefactos culturales, los valores y las presunciones básicas. La investigación concluye que el conocimiento de las costumbres y estilos de trabajo de la organización y del contexto, resulta importante para el desarrollo de la cultura organizacional en la organización. Bajo esta consideración los directivos de las organizaciones deben preocuparse por tener un conocimiento amplio de las costumbres del entorno de la organización y las costumbres de sus propios colaboradores, así como sus estilos de trabajo con la finalidad de entender y construir una cultura organizacional sólida.

Por su parte, Marchan (2016) cuyo objetivo fue determinar la relación entre la Felicidad Laboral y la Responsabilidad Social Corporativa; entre sus objetivos específicos se tiene la evaluación de los niveles de felicidad y la participación del programa de responsabilidad social de un grupo determinado de personal. Para alcanzar los objetivos, se ha realizado un cuestionario; dicho instrumento ha sido aplicado a una muestra de 3500 empleados de la

organización. Se tiene como resultado, que la felicidad laboral se intensifica con un plan de compromiso corporativo; porque a las personas que en verdad le gusta realizar ayudas sociales son personas comprometidas y dedicadas a lo que hacen. El estudio concluye que, por medio de un programa de compromiso social corporativa, los empleados incrementarán su felicidad laboral, ordenar con los valores de la organización y generar la rentabilidad esperada. Es decir, los directivos de las organizaciones deben preocuparse por establecer y promover acciones o programas de responsabilidad social dentro de la organización que contribuya a mantener satisfechos a los colaboradores realizando sus labores diarias dentro de la organización.

A nivel nacional se ha encontrado a:

Bobadilla, Callata y Caro (2015), en su estudio cuyo objetivo es determinar el vínculo inmediato e evasiva de la cultura organizacional y como objetivos específicos fueron identificar los tipos de cultura y las diferencias en los tipos de cultura organizacional. El estudio se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo, explicativo, no experimental y transaccional porque busca expresar lo fenómenos y las condiciones que manifiestan. La muestra estuvo compuesta por 219 colaboradores a quienes se les aplicó un cuestionario y se determina su confiabilidad a través de la fiabilidad de Alfa de Cronbach. Se tiene como resultado que los tipos de cultura organizacional, como es el caso del involucramiento es la más valorada ($Me= 3,56$, $Ds= 0,52$), continua por las culturas organizacionales de consistencia ($Me= 3,47$, $Ds= 0,47$), Misión ($Me=3,47$, $Ds=0,47$) y Adaptabilidad ($Me=3,45$, $Ds=0,41$). El estudio concluye que las culturas organizacionales misión e involucramiento manifiestan de manera significativa y positiva el engagement laboral de los colaboradores. En tal sentido, la difusión e internalización de la misión organizacional, así como el hecho de promover e incentivar el involucramiento de los colaboradores de la empresa facilitan la gestión laboral de los colaboradores dentro de una organización.

Asimismo, Cenas (2018) en su investigación cuyo objetivo es disponer la relación de la felicidad laboral y cultura organizacional de los servicios públicos, se tiene como objetivos específicos fueron: Evaluar el nivel de felicidad en el trabajo, delimitar la relación entre la felicidad en el trabajo con la dimensión sentido positivo de la vida, la felicidad en su dimensión satisfacción con la vida en el trabajo y cultura organizacional y medir el nivel de cultura organizacional. El estudio es cuantitativo y con un diseño no experimental. La

población estuvo conformada por 276 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario y se determinó la confiabilidad a través del alfa de Cronbach. Las dimensiones en estudio son: Sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal, supuestos básicos, distancia poder, masculinidad contra femineidad. Adicional a ello tiene indicadores como: Sentir que la vida está vacía, sentirse inútil, satisfacción por lo que se ha llegado a alcanzar, Imagen, Recursos Humanos, nivel de relación con su superior. Como resultados se obtiene que el 90% de las personas evaluadas tienen un nivel favorable del sentido positivo de la vida y cultura organizacional, haciendo referencia a la apreciación positiva que tienen los trabajadores frente a la vida. El estudio concluye que existe relación altamente significativa entre la Felicidad en el trabajo y la cultura organizacional. Es decir, ambas variables están asociadas entre sí en forma directa. Lo que quiere decir que cuando se incrementa los niveles de felicidad laboral, también se incrementa los niveles de cultura organizacional. Así mismo los niveles de felicidad laboral, también disminuye los niveles de cultura organizacional.

De la misma manera, Ferrer (2018) en su investigación cuyo objetivo es determinar la autoridad del clima organizacional en la felicidad laboral de los trabajadores y como objetivos específicos determinar la influencia de la credibilidad laboral, determinar la influencia del respeto en la felicidad de los trabajadores, diagnosticar la influencia de la imparcialidad en la felicidad laboral de los trabajadores y la influencia del orgullo en la felicidad laboral de los trabajadores. El tipo del estudio fue cuantitativo, con diseño no experimental, explicativo. La técnica es la encuesta y su instrumento el cuestionario con 47 preguntas y se determina su confiabilidad a través de la fiabilidad de Alfa de Cronbach. La población es de 300 colaboradores de la institución y se utilizó una muestra de 169 colaboradores. El estudio se basó en ocho dimensiones: Creatividad, respeto, imparcialidad, orgullo, sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir. Adicional a ello se han medido 24 indicadores: Comunicación, competencia, integridad, soporte, colaboración, cuidado, equidad, justicia, trabajo personal, equipos, compañía, ideal, gozo, experiencia, optimista, personal, profesional, institucional, alegría, realización laboral, felicidad y vocación. Obteniendo como resultados que el 30.18% de los encuestados precisa que se ubica en un nivel alto en felicidad laboral, asimismo el 62.13% se ubica en el nivel medio y solo el 7.69% indicó que está en un nivel bajo. Es decir, más de la mitad de los colaboradores presenta una felicidad laboral que aún no es el adecuado; por lo cual se necesita promover acciones de mejora que conlleve a incrementar su nivel,

especialmente mejorando las condiciones de trabajo y satisfaciendo sus necesidades básicas que le permita aumentar su grado de satisfacción con el trabajo que desarrolla.

Respecto a la definición de la variable felicidad laboral se considera a:

García (2014) quien considera que la felicidad laboral es una condición de bienestar que reflejan las personas o un grupo de individuos y que la misma difiere de otro grupo, desde esta perspectiva, la felicidad laboral está relacionada directamente con el bienestar de los colaboradores y que lo hace ser distintos a las demás organizaciones. Sin embargo, hay que entender que el bienestar de los colaboradores está relacionado con la satisfacción de sus necesidades tanto físicas como emocionales, lo cual implica que quienes dirigen las empresas deben identificar dichas necesidades en sus colaboradores y tratar de satisfacerlos en la medida de sus posibilidades.

Asimismo, Fernández (2015) concibe que la felicidad laboral es la capacidad que tiene la organización para brindar los requisitos y procedimientos de trabajo que permitan a los colaboradores la realización de sus fortalezas individuales y grupales. De acuerdo a estas consideraciones la felicidad laboral depende mucho de lo que puedan hacer las organizaciones para mantener satisfechos a sus colaboradores, brindándole las mejores condiciones de trabajo, de tal forma que se sienta cómodo, seguro y satisfecho. Este es un trabajo que le compete a las organizaciones evaluarlo según su realidad y establecer planes y estrategias orientados a la felicidad laboral de sus colaboradores.

Así también, Brime (2017, p. 1) Desde su concepción, nos da a conocer que la felicidad laboral se ve reflejada en el grado de satisfacción que tiene los colaboradores respecto a las condiciones laborales que le ofrece la organización y que tienen incidencia directa en su estado emocional de agrado.

Respecto a las características de la felicidad laboral se ha considerado a Salas (2013) quien sostiene que en la práctica debe desarrollarse unas características que facilitan la felicidad laboral en las organizaciones, entre los cuales destacan los siguientes:

- Confianza en los resultados y en el esfuerzo que estos deben proponerse frente a la política del trabajo ya sea de manera individual y grupal.
- Seguridad que se propaga entre las estructuras de la organización para con la

estabilidad emocional del trabajador, influye en el nivel de producción, ya que el equilibrio pasa por la continua valoración.

- El mejoramiento continuo y la búsqueda de espacios en la cual se promueva la mayor contribución de sus habilidades.
- La disposición por parte de la organización de los medios para hacer sentir cómodo al trabajador, tales como el fortalecimiento de las relaciones y mecanismos de motivación; así como proveer el equipamiento y tecnologías necesarias para realizar un trabajo de calidad.

Respecto a las dimensiones se ha considerado a Salas (2013) quien considera que la felicidad laboral presenta: “compromiso individual, satisfacción laboral y Compromiso organizativo afectivo”, los cuales se describen a continuación:

Salas (2013), refiriéndose al compromiso individual precisó que este mide, el reconocimiento de sus características físicas, nivel cognitivo y concatenación emotiva con las funciones laborales con las cuales se siente identificado y que cuida como si fuera de su propiedad, ya que esto hace que el individuo llene sus expectativas personales.

Salas (2013) considera que los factores internos que determinan la disposición en las personas para el cumplimiento de las funciones laborales pasa por el grado de identificación en lo que hace, de la motivación interna por seguir perteneciendo a la organización, así como del nivel de involucramiento en las acciones que se complementan con la actividad laboral. Asimismo los factores externos que más influyen para determinar la satisfacción laboral, es el entorno, el clima laboral, así como la disposición de los medios para la realización de las labores, estas acciones se complementan con las recompensas que se promueve para con los trabajadores por el esfuerzo realizado y la generación de los procesos efectivos para una alta productividad, de esta manera la política laboral está en función a las necesidades de crecimiento y a las oportunidades de alcanzar logros personales.

Plaza (2015) sostiene que el compromiso de los trabajadores se extiende dependiendo del nivel de responsabilidad e identificación que asumen frente a las actividades que desarrolla la empresa, de este modo, el sentir parte de la producción y del crecimiento de la organización, así como del nivel de imagen institucional retribuye en el estado emocional lo que hace querer, amar a la institución.

Es por ello que Salas (2013), considera que el compromiso organizativo afectivo es la condición emocional en la cual existe compenetración entre los valores, la misión y visión de la empresa, haciendo viable las acciones de emprendimiento, facilitando la innovación y asimilando de manera positiva los cambios que facilitan la implementación de nuevas normas para el mejoramiento continuo

Respecto a las teorías, el desarrollo del presente estudio de la variable felicidad laboral se basa en la teoría de Rodríguez y Sanz (2014) quienes consideran la felicidad como un factor importante, tanto para el análisis de cada una de las personas en forma personal, como también en el entorno laboral, en el cual tiene una incidencia positiva para que los colaboradores se mantengan satisfechos y cómodos en sus respectivos centros de trabajo.

Correspondiente a la definición de la variable cultura organizacional, se ha considerado a los siguientes autores:

Robbins y Coulter (2000) consideran que la cultura organizacional es el modo de pensamientos que comparten los miembros de la organización. Desde esta perspectiva la cultura organizacional está determinado por un conjunto de principios compartidos entre los colaboradores de una organización. Esos principios deben estar sustentando en la práctica de valores institucionales internalizados en cada uno de los miembros de la organización que los hace únicos y lo diferencia de otras organizaciones.

Asimismo, Newstrom (2007) desde su perspectiva, la cultura organizacional se forma a través de la evolución en el cual se va construyendo la forma de actuar y pensar de la organización en base a la internalización de valores y normas por todos sus miembros que la integran en ese sentido, tiene que promoverse y desarrollarse un alto grado de identificación y compromiso de cada uno de sus miembros pongan en práctica la filosofía de trabajo que propone la institución.

De la misma manera, Daft (2011) coincide en señalar que la cultura organizacional es el conglomerado de valores, normas, creencias orientadoras y entendimientos que sirven de guía y que comparten los miembros de una organización. Desde esta perspectiva la cultura organizacional se fundamenta en el entendimiento de los integrantes de la organización teniendo como medio regulador a los valores, las normas internas y externas, así como a sus

propias creencias expresadas generalmente a través de la misión y visión organizacional. Esta forma de trabajo es sensibilizada y socializada en todos los miembros de la organización especialmente en los colaboradores y se van integrando como personal nuevo a la organización.

Respecto a las características, se ha considerado a Robbins (1993), quien menciona que son siete características que en conjunto definen la cultura de una organización:

- Autonomía individual. Es la iniciativa y responsabilidad que cada uno de los integrantes de una empresa para iniciar actividades.
- Estructura. Hace referencia a la forma de organización que tiene la institución y a su normatividad interna entre los cuales destaca políticas, reglamentos, procedimientos, etc.
- Apoyo. Hace referencia a la ayuda que los directivos de la organización brindan a sus colaboradores con la finalidad de que realicen sus actividades de forma correcta.
- Identidad. Está relacionado en que cada uno de los colaboradores tenga una identificación plena con la institución y no solo con sus compañeros más cercanos o amigos.
- Desempeño. Está relacionado con los procesos de evaluación y motivación de los colaboradores orientados a mejorar el desempeño laboral utilizando como herramienta el reconocimiento.
- Tolerancia al conflicto. Hace referencia al conjunto de habilidades individuales o grupales para el mejoramiento de las relaciones interpersonales entre colaboradores y entre colaboradores y directivos.
- Tolerancia al riesgo. Hace referencia a la capacidad para la innovación y superación o disminución de los riesgos.

Los tipos de cultura organización según Hellriegel y Slocum (2009) existen cuatro tipos predominantes: cultura emprendedora, cultura de mercado, cultura de clan y cultura burocrática. Dichos tipos se describen brevemente a continuación:

- La cultura emprendedora. Hace referencia a las características relacionadas con la creatividad y la predisposición de disminuir los riesgos por parte de los colaboradores de las

instituciones. Así mismo, existe la voluntad y compromiso de experimentar e innovar permanentemente con la finalidad de generar productos y servicios diferenciados lo cual contribuye al crecimiento de la institución (Hellriegel y Slocum, 2009).

- La cultura de mercado. Está relacionado con el logro de objetivos y metas establecidas referente al aspecto financiero y del mercado, teniendo en cuenta la competencia y el reto de obtener utilidades. En tal sentido, los colaboradores tienen que capacitarse permanentemente para estar acorde con la necesidad de la empresa. En caso contrario, pueden ser reemplazados por otros colaboradores con mayor capacidad. En este caso la lealtad del colaborador no está garantizada (Hellriegel y Slocum, 2009).

- La cultura de clan. Hace referencia a las características entre los que se encuentra principalmente la lealtad, compromiso personal, trabajo en equipo y autodirección. El logro de integración se hace realidad a través de un proceso permanente de socialización de los planes estratégicos de la organización orientados a promover un sentimiento que los haga sentir a los colaboradores orgullosos de permanecer a la empresa donde labora (Hellriegel y Slocum, 2009).

- Cultura burocrática. Está referida a las organizaciones en lo cual predomina las normas, reglas y procedimientos para operar y coordinar sus acciones en tal sentido, los colaboradores están convencidos de que deben cumplir al pie de la letra lo establecido en los documentos de gestión de la organización (Hellriegel y Slocum, 2009).

En lo que respecta a las dimensiones de cultura organizacional, Figueroa (2015) considera cuatro dimensiones: Rutinaria, burocrática, soñadora y flexible e innovadora, las cuales se describen brevemente a continuación:

La dimensión rutinaria, hace adherencia la institución toman sus decisiones solamente a nivel directivos dejando de lado las metas y objetivos institucionales y el aporte de los colaboradores. En la práctica esta dimensión comprende las tareas de rutina laboral, decisiones operativas, escasa creatividad laboral, trabajo sin objetivos y metas, escaso tiempo para la planificación estratégica y los directivos, colaboradores trabajan bajo presión (Figueroa, 2015).

La dimensión burocrática, hace referencia a las características que presentan las organizaciones con un crecimiento excesivo y como consecuencia es conveniente aumentar el control en la organización, aumentar la rigidez de la normatividad y procedimientos, búsqueda de fallas en el personal, causan lentitud operativa en sus colaboradores, presentan ineficacia para el manejo de recursos, así como utilizan estrategias inflexibles.

La dimensión soñadora, hace referencia que las empresas se diferencian de las demás, debido a que los colaboradores poseen una gran experiencia lo cual tienen que aprovecharlo, así como consideran que para generar los cambios en la institución, lo primero que debe generarse es los deseos de mejora en los colaboradores, buscar mejoras sin realizar modificaciones en las estructuras internas y tienen confusión la ilusión por cambiar con creatividad; sin embargo no toman las medidas necesarias para hacer posible el acceso a las nuevas tecnologías (Figuerola, 2015).

La dimensión flexible e innovadora, hace referencia a las características donde el íntegro de colaboradores de una organización se sienten parte de un equipo, en tal sentido su participación y disposición son considerados, en donde los colaboradores ponen todo su esfuerzo por cumplir con la visión de futuro y los objetivos institucionales. Es decir, está relacionado con la capacidad intelectual de los colaboradores, cumplimiento de funciones y acceso a las tecnologías; así como la búsqueda de un clima de confianza.

Respecto a las teorías, el presente estudio se fundamenta respecto a la variable cultura organizacional en la teoría de Allaire- Firsirotu (1982) quien fundamenta que la cultura no es un elemento estático, sino dinámico que se transforma durante el proceso de interacción organizacional. Es decir, desde la perspectiva de Allaire y Firsirotu la Cultura organizacional es el resultado de la historia de la institución, del entorno social y de factores situacionales, según los integrantes de la organización interpretan sus experiencias y orientan sus acciones (Allaire- Firsirotu, 1982).

En base a lo expuesto se plantea el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre felicidad laboral y cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, Año 2019?

El cual toma relevancia, en la medida, que las variables de estudios forman parte del compromiso laboral y productividad en el rubro de desempeño, de manera que, al ser

evaluadas en el presente trabajo, se puede determinar una medida de solución frente a algunos conflictos existentes en los colaboradores de la organización. Así mismo, debido a la carencia de estudios relacionados al tema de investigación, los posibles resultados obtenidos, se pueden generalizar y ser catalogado como antecedentes en posibles investigaciones.

Respecto a los objetivos planteados en la presente investigación, se plantea como objetivo general: Determinar la relación entre felicidad laboral y cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, Año 2019.

Así también, se plantean tres objetivos específicos: 1) Establecer la relación entre la dimensión compromiso individual de la felicidad laboral y la cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, Año 2019. 2) Establecer la relación entre la dimensión satisfacción laboral de la felicidad laboral y la cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, Año 2019. 3) Establecer la relación entre la dimensión compromiso organizativo afectivo de la felicidad laboral y la cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, Año 2019.

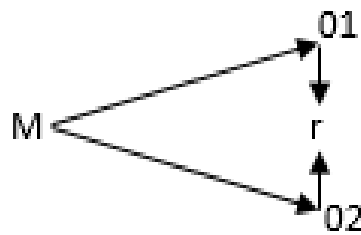
Respecto a las hipótesis de la investigación se plantea como hipótesis general: H1: Existe relación significativa entre felicidad laboral y cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, Año 2019.

Además, se proponen hipótesis específicas: 1) Existe relación significativa entre la dimensión compromiso individual de la felicidad laboral y la cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, Año 2019. 2) Existe relación significativa entre la dimensión satisfacción laboral de la felicidad laboral y la cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, Año 2019. 3) Existe relación significativa entre la dimensión compromiso organizativo afectivo de la felicidad laboral y la cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, Año 2019.

II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo y Diseño de la Investigación

El presente estudio es de tipo correlacional porque está dirigida a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de la muestra de sujetos o el grado de vinculación existente entre dos fenómenos o eventos observados (Sánchez y Reyes, 2015). A continuación, se presenta el esquema que evidencia lo anterior mencionado:



Dónde:

- M : Muestra.
- O₁ : Felicidad laboral.
- O₂ : Cultura organizacional.
- R : Relación entre variables.

Adicional a ello, es transversal porque se encarga de recolectar y analizar datos en un momento único o en un momento dado (Fernández, 2010). Por otro lado, el estudio cuenta con un diseño no experimental porque en la investigación no se realizará manipulación intencional a las variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2010); teniendo un enfoque cuantitativo porque es utilizada para la recaudación de datos, para preguntas de investigación y comprobar hipótesis previamente hechas, confía en la medición numérica (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

2.2. Variables y Operacionalización de Variables

2.2.1. Variables

Variable 1: Felicidad Laboral.

Dimensión 01. Compromiso individual

Dimensión 02. Satisfacción laboral

Dimensión 03. Compromiso organizativo afectivo

Variable2: Cultura Organizacional.

Dimensión 01. Rutinaria

Dimensión 02. Burocrática

Dimensión 03. Soñadora

Dimensión 04. Flexible e innovadora

2.2.2. Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Definición Operacional	Indicadores	Instrumento
Variable 01: Felicidad Laboral	Fernández (2015) concibe que la felicidad laboral es la capacidad que tiene la organización para brindar los requisitos y procedimientos de trabajo que permitan a los colaboradores la realización de sus fortalezas individuales y grupales.	Compromiso Individual	Nivel de interacción, desde un punto biológico y/o psicológico dentro de la organización por parte de los colaboradores que es medido con un cuestionario con escala de Likert.	Características físicas	Cuestionario 01
				Nivel cognitivo	
				Concatenación emotiva	
		Satisfacción Laboral		Entorno	
				Clima laboral	
				Realización de labores	
		Compromiso Organizativo Afectivo		Valores	
				Misión	
				Visión	
Variable 02: Cultura Organizacional	Newstrom (2007), señala que la cultura organizacional es el conjunto de supuestos, creencias, valores y normas que comparten los miembros de una organización.	Rutinaria	Nivel de creencias de los colaboradores dentro de la organización para llegar a los objetivos trazados por la misma, que será medido a través de un cuestionario.	Rutina laboral	Cuestionario 02
				Decisiones operativas	
				Escala creatividad laboral	
				Trabajos sin objetivos y metas	
				Planificación estratégica	
				Trabajo bajo presión	

		Burocrática	Control organizacional	
			Rigidez de normatividad y procedimientos	
			Lentitud operativa	
			Manejo de recursos	
			Estrategias inflexibles	
		Soñadora	Cambios institucionales	
			Mejora de los colaboradores	
			Estructuras internas	
			Creatividad	
			Nuevas tecnologías	
		Flexible e innovadora	Capacidad intelectual	
			Cumplimiento de funciones	
			Acceso a tecnología	
			Clima de confianza	

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

Para Hernández, Fernández y Batista (2010) manifiestan que la población es el conglomerado de casos que tienen vínculo con una serie de peculiaridades comunes lo que se estudia y da origen a los datos de la investigación; la empresa XYZ está constituida por 246 colaboradores entre áreas administrativas, operacionales y practicantes. Los datos se lograron obtener de la base de datos de dicha empresa.

2.3.2. Muestra

Valderrama (2010) nos precisa que la muestra es un subgrupo de la población de estudio. El cálculo de la muestra es de 150 colaboradores por medio del muestreo por conglomerado para poblaciones finitas.

$$n = \frac{N * Z^2 * \sigma^2}{E^2 * (N - 1) + Z^2 * \sigma^2}$$

Donde:

N : Tamaño de la población

Z : Nivel de confiabilidad 95%

σ : Probabilidad de éxito o proporción esperada

E : Error máximo admisible

Aplicación de la fórmula:

$$n = \frac{246 * 1.96^2 * 0.5^2}{0.05^2 * (246 - 1) + 1.96^2 * 0.5^2}$$

$$n = \frac{236.2584}{1.5729}$$

$$n = 150$$

2.3.3. Muestreo

Por ser una población finita, con 246 colaboradores, se realizará un muestreo por conglomerado, debido a la población que se encuentra dividido en diversos grupos que comprende la variabilidad de la población.

2.3.4. Criterios de Inclusión

- Colaboradores de ambos sexos.
- Colaboradores activos en la base de datos.
- Colaboradores contratados

2.3.5. Criterios de exclusión

- Colaboradores que estén gozando de sus vacaciones.
- Colaboradores con descanso médico.
- Colaboradores con licencia.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica

García (1993) especifica que la encuesta es una investigación realizada sobre una muestra de sujetos específicos de un grupo más amplio, que se lleva a cabo en el entorno de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación, con la finalidad de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población.

2.4.2. Instrumento

Hernández et al. (2010) argumentan que el cuestionario es un conjunto de preguntas planteadas, en el que debe de tener en cuenta los objetivos de la investigación (p. 217).

Ficha técnica de felicidad laboral

Nombre: Cuestionario de felicidad Laboral

Autor: Pierre Albújar Siancas

Año: 2019

Procedencia: Piura- Perú

Aplicación: Individual y colectiva

Duración: 15 a 30 minutos

Material: Hoja de protocolo de los enunciados que tienen 5 alternativas de respuesta donde 1 es nunca y 5 es siempre

Finalidad: Evaluación de la felicidad laboral en los trabajadores

Dimensiones: Son 3 dimensiones de las cuales son: compromiso individual (11 ítems), satisfacción laboral (10 ítems) y compromiso organizativo afectivo (11 ítems).

Según el grado de confiabilidad del instrumento, se ha determinado el coeficiente de alfa de Cronbach, siendo utilizado para medir la fiabilidad de una escala de medida. La cual ha sido realizada en una prueba piloto alcanzando un nivel de confiabilidad de 0.97 para la variable felicidad laboral, teniendo una confiabilidad muy alta.

Se ha realizado la validez de los instrumentos a través del juicio de expertos, que se encargan de evaluar los indicadores de las variables y los objetivos de la investigación. Lo cual ha obtenido una validez muy buena.

Ficha técnica cultura organizacional

Nombre: Cuestionario de cultura organizacional

Autor: Pierre Albújar Siancas

Año: 2019

Procedencia: Piura, Perú

Aplicación: Individual y colectiva

Duración: 15 a 30 minutos

Material: Hoja de protocolo de los enunciados que tienen 5 alternativas de respuesta donde 1 es nunca y 5 es siempre

Finalidad: Evaluación de la cultura organizacional

Dimensiones: 3 dimensiones de las cuales tenemos: rutinaria (6 ítems), burocrática (5 ítems), soñadora (5 ítems)

El grado de confiabilidad del instrumento, se ha determinado el coeficiente de alfa de Cronbach, siendo utilizado para medir la fiabilidad de una escala de medida. La cual ha sido realizada en una prueba piloto alcanzando un nivel de confiabilidad de 0.69 para la variable cultura organizacional con una confiabilidad alta.

Según Valderrama (2015) “El nivel de confiabilidad del instrumento de medición se indagará mediante la prueba de Alfa de Cronbach, con el propósito de determinar el grado de igualdad que tienen los ítems de nuestros instrumentos de medición” (p. 229)

Asimismo, La Torre (citado por Valderrama, 2015) expresó que “Se entiende por validez el grado en que la medida refleja con exactitud el rasgo, características o dimensión que se pretende medir. La validez se da en diferentes grados y es necesario caracterizar el tipo de validez de la prueba” (p. 206)

Se ha realizado la validez de los instrumentos a través del juicio de expertos, que se encargan de evaluar los indicadores de las variables y los objetivos de la investigación. Lo cual ha obtenido la validez muy buena.

2.5. Procedimiento

Vara (2012) un estudio es la representación del procedimiento que se ejecuta en la etapa de recopilación de información, y es llamada como “trabajo operativo”, también hace referencia al estudio directivo con las unidades de análisis, y no solo de oficina. Dicho proceso tiene 04 aspectos básicos: Identificar la muestra, aplicar los instrumentos, organizar y tabular los datos y analizar los mismos.

En la presente investigación el proceso para recopilar datos fue el siguiente:

1. Se determinó la muestra en los trabajadores de una planta procesadora de productos hidrobiológicos.
2. Se aplicó dos cuestionarios que son un cuestionario de felicidad laboral y un cuestionario de cultura organizacional
3. Se aplicó una prueba piloto de 15 colaboradores de la misma característica que la muestra donde salió una confiabilidad a través del estadístico Alpha de Cronbach en el cuestionario de felicidad laboral de 0.97 nos quiere decir que la confiabilidad es alta y el cuestionario de cultura organizacional es de 0.69 considerándose alto.
4. Se validaron los cuestionarios a través de juicio de expertos.

2.6. Métodos de análisis de datos

Una vez aplicado los cuestionarios y de la selección de la muestra dirigida, se procedió con el análisis de la información tomando en cuenta la estadística descriptiva.

El procedimiento que se realizó fue el de alfa de Cronbach, que es un coeficiente empleado para determinar la fiabilidad de los cuestionarios a utilizar; adicional a ello se utilizó las tablas cruzadas, es una tabla de dos variables que consta de fila y columna lo que permite diagnosticar si existe alguna relación entre las mismas y, por último, se ha empleado el coeficiente de correlación de Spearman para la contrastación de hipótesis para variables en un nivel de medición nominal de tal modo que los individuos de análisis de la muestra se puedan ordenar por rangos. La información ha sido procesada a través del programa estadístico SPSS versión 25 y el programa Excel.

2.7. Aspectos Éticos

El investigador se compromete a respetar la veracidad de los resultados, la confiabilidad de los datos suministrados de la planta procesadora de productos hidrobiológicos y la identidad de los individuos que participan en el estudio.

Así mismo, el conocimiento a la población de estudio sobre el desarrollo de la investigación a trabajar.

Por otro lado, se solicitó la autorización correspondiente respetando las normas y procedimientos de la organización donde se realizará la investigación; además para garantizar que el trabajo es auténtico y original, para dejar constancia de ello a cada participante se le brindó un consentimiento informado dándoles a conocer que la participación es de manera anónima.

Finalmente, cada instrumento se aplicó con la autorización dada en un consentimiento informado adjunto al instrumento a utilizar.

III. RESULTADOS

Tabla 1. Relación entre la Felicidad laboral y Cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, 2019.

Tabla cruzada Felicidad_Laboral*Cultura_Organizacional				
		Cultura Organizacional		Total
		Medio	Alto	
Felicidad Laboral	Medio	Recuento	98	102
		% del total	65,3%	68,0%
	Alto	Recuento	44	48
		% del total	29,3%	32,0%
Total	Recuento		142	150
	% del total		94,7%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores.

Como se puede observar en la tabla N° 1, en un 94,7% existe una relación media entre cultura organizacional y felicidad laboral, así mismo el 65.3% opina que la cultura organizacional tiene un nivel medio al igual que la felicidad laboral.

Tabla 2. Correlación entre variable felicidad laboral y cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, Año 2019.

CORRELACIONES			CULTURA_ORG ANIZACIONAL
Rho de Spearman	FELICIDAD_LABORAL	Coefficiente de correlación	,217**
		Sig. (bilateral)	,008
		N	150

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores.

El coeficiente de correlación obtenido demuestra que existe un grado de correlación positiva baja (0.217**) entre la variable felicidad laboral y cultura organizacional; con un nivel de significancia de .008. Este resultado confirma la hipótesis de que la relación que existe entre felicidad laboral y cultura organizacional es significativa en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, Año 2019.

Tabla 3. Relación entre la dimensión Compromiso Individual y Cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, 2019.

		Cultura Organizacional		Total
		Medio	Alto	
Compromiso_Individual	Medio	Recuento	88	90
		% del total	58,7%	60,0%
	Alto	Recuento	54	60
		% del total	36,0%	40,0%
Total		Recuento	142	150
		% del total	94,7%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores

Como se puede observar en la tabla N° 3, en un 94,7% existe una relación media entre cultura organizacional y la dimensión compromiso individual, así mismo el 58.7% opina que la cultura organizacional tiene un nivel medio al igual que la dimensión compromiso individual.

Tabla 4. Correlación entre la dimensión compromiso individual de la felicidad laboral y la cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, Año 2019.

CORRELACIONES			CULTURA_ ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	COMPROMISO_INDIVIDUAL	Coefficiente de correlación	,182*
		Sig. (bilateral)	,026
		N	150

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores.

El coeficiente de correlación obtenido demuestra que existe un grado de correlación positiva muy baja (0.182*) entre la dimensión compromiso individual de la felicidad laboral y la cultura organizacional; con un nivel de significancia de 0.026. Este resultado confirma la hipótesis de que existe relación significativa entre la dimensión compromiso individual de la felicidad laboral y la cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, Año 2019.

Tabla 5. Relación entre la dimensión Satisfacción Laboral y Cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, 2019.

		Cultura Organizacional		Total
		Medio	Alto	
Satisfacción_Laboral	Bajo	Recuento	2	0
		% del total	1,3%	0,0%
	Medio	Recuento	104	4
		% del total	69,3%	2,7%
	Alto	Recuento	36	4
		% del total	24,0%	2,7%
Total	Recuento		142	8
	% del total		94,7%	5,3%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores

Como se observa en la tabla N° 5, en un 94,7% existe una relación media entre cultura organizacional y la dimensión satisfacción laboral, así mismo el 69.3% opinan que cultura organizacional tiene un nivel medio al igual que la dimensión satisfacción laboral.

Tabla 6. Correlación entre la dimensión satisfacción laboral de la felicidad laboral y la cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, Año 2019.

CORRELACIONES			CULTURA_ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	SATISFACCIÓN_LABORAL	Coefficiente de correlación	,284**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	150

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores.

El coeficiente de correlación obtenido demuestra que existe un grado de correlación positiva baja (0.284**) entre la dimensión satisfacción laboral de la felicidad laboral y la cultura organizacional; con un nivel de significancia de 0.000. Este resultado confirma la hipótesis de que existe relación significativa entre la dimensión satisfacción laboral de la

felicidad laboral y la cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, Año 2019.

Tabla 7. Relación entre la dimensión Compromiso Organizativo y Cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, 2019.

Tabla cruzada Compromiso_Organizativo*Cultura_Organizacional

		Cultura Organizacional			
		Medio	Alto	Total	
Compromiso_Organizativo	Bajo	Recuento	7	0	7
		% del total	4,7%	0,0%	4,7%
	Medio	Recuento	81	4	85
		% del total	54,0%	2,7%	56,7%
	Alto	Recuento	54	4	58
		% del total	36,0%	2,7%	38,7%
Total	Recuento	142	8	150	
	% del total	94,7%	5,3%	100,0%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores

Como se observa en la tabla N° 7, en un 94,7% existe una relación media entre cultura organizacional y la dimensión compromiso organizativo, así mismo el 54,0% opinan que cultura organizacional tiene un nivel medio al igual q la dimensión compromiso organizativo.

Tabla 8. Correlación entre la dimensión compromiso organizativo afectivo de la felicidad laboral y la cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, Año 2019.

CORRELACIONES			CULTURA_ ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	COMPROMISO_ORG_AFECTIVO	Coeficiente de correlación	,108
		Sig. (bilateral)	,188
		N	150

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores.

El coeficiente de correlación obtenido demuestra que existe un grado de correlación positiva muy baja (0.108) entre la dimensión compromiso organizativo afectivo de la felicidad laboral y la cultura organizacional; con un nivel de significancia de 0.188. Por lo tanto, este resultado confirma la hipótesis nula de que la relación que no existe significativa entre la dimensión compromiso organizativo afectivo de la felicidad laboral y la cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, Año 2019.

IV. DISCUSIÓN

En la investigación se planteó como objetivo general; determinar la relación entre felicidad laboral y cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos. Rodríguez y Sanz (2014) menciona que; la felicidad es un factor importante para el análisis de cada colaborador de forma personal, vinculándolo también al entorno laboral, teniendo una incidencia positiva en ellos, manteniéndolos satisfechos y cómodos en sus respectivos centros de trabajo, logrando una cultura organizacional positiva. Así, mismo, Cenas (2018) en su investigación vinculada a la felicidad laboral y cultura organizacional, obtuvo como resultado que el 90% de las personas evaluadas tienen un nivel favorable del sentido positivo de la vida y cultura organizacional, haciendo referencia a la apreciación positiva que tienen los trabajadores frente a la vida, concluyendo que ambas variables están asociadas entre sí en forma directa, queriendo decir que cuando se incrementa los niveles de felicidad laboral, también se incrementa los niveles de cultura organizacional, de igual forma en la investigación se encontró que existe una correlación de 0.217** catalogándose en un nivel positiva baja (Sig. <0.05); esto quiere decir que el resultado de las acciones generadas por influencia de los rasgos biológicos y psicológicos de cada trabajador; es un factores determinantes para generar una serie de supuestos, creencias, valores y normas que comparten como miembros activos de la organización en mención.

Por otro lado, según el primer objetivo específico establecer la relación entre dimensión compromiso individual de la felicidad laboral y la cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos. Salas (2013), hace referencia que; el compromiso individual se mide por el reconocimiento de características físicas, nivel cognitivo y concatenación emotiva con las funciones laborales con las cuales se siente identificado y que cuida como si fuera de su propiedad, ya que esto hace que el individuo llene sus expectativas personales. Así mismo, Marchan (2016), desarrolla una tesis relacionada la relación entre la Felicidad Laboral y la Responsabilidad Social Corporativa, mencionando que; cada colaborador de una organización debe sentirse identificado con ella, alcanzando el compromiso organizacional, aumentando las expectativas requeridas por la organización, teniendo como instrumento de investigación un cuestionario aplicado a 3 500 empleados, llegando a un resultado que la felicidad laboral se intensifica con un plan de compromiso corporativo, de igual forma en la investigación se aplicó un cuestionario, llegando a un resultado; 0.182* catalogado como nivel positiva baja (Sig. <0.05); esto quiere decir que la

confianza en los resultados y en el esfuerzo que estos deben proponerse frente a la política del trabajo ya sea de manera individual y grupal lo que permite obtener un impacto positivo en el desempeño de cada miembro y conseguir el éxito de la organización, corroborando que en las dos investigaciones en la recolección de datos se utilizó el cuestionario.

Como se puede observar en el segundo objetivo, establecer la relación entre la dimensión satisfacción laboral de la felicidad laboral y la cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos. Brime (2017) da a conocer que la felicidad laboral se ve reflejada en el grado de satisfacción que tiene los colaboradores respecto a las condiciones laborales que le ofrece la organización y que tienen incidencia directa en su estado emocional de agrado. Así mismo, Ferrer (2018) elaboró una investigación basada en el clima organizacional en la felicidad laboral de los trabajadores, dentro de sus dimensiones se encuentran la satisfacción, la realización personal y laboral, competencia, el trabajo personal, equipo, entre otras; teniendo como instrumento al cuestionario, aplicándose a 169 colaboradores de la institución, de igual manera en la investigación se toma en cuenta que el instrumento aplicado fue el cuestionario, arrojando un resultado de 0.284** siendo catalogado en un nivel positiva baja (Sig. <0.05); esto quiere decir que permite al personal un mejoramiento continuo y la búsqueda de espacios en la cual promuevan el desarrollo de sus habilidades lo que permite a las organizaciones distinguirse a las demás, al discrepar las dos investigaciones se logra llegar al punto de igualdad teniendo el mismo instrumento (cuestionario) para la recolección de datos.

Asimismo, según el tercer objetivo específico, establecer la relación entre la dimensión compromiso organizativo afectivo de la felicidad laboral y la cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos. Salas (2013), considera que el compromiso organizativo afectivo es la condición emocional en la cual existe compenetración entre los valores, la misión y visión de la empresa, haciendo viable las acciones de emprendimiento, facilitando la innovación y asimilando de manera positiva los cambios que facilitan la implementación de nuevas normas para el mejoramiento continuo. Así mismo, en la investigación se obtuvo un resultado, manifestando que; no existe relación significativa de 0.108 (Sig.>0.05); queriendo decir; la seguridad que se proponga entre las estructuras de la organización para con la estabilidad emocional del trabajador, influye en el nivel de producción ya que el equilibrio pasa por la continua valoración de cada uno de sus miembros pongan en práctica la ideología del trabajo que propone la institución

V. CONCLUSIONES

Se pudo demostrar a través de la investigación la existencia de una correlación altamente significativa entre la Felicidad Laboral y la Cultura Organizacional considerando el aporte de cada colaborador de la planta procesadora de productos hidrobiológicos de Sullana, obteniendo un valor p calculado de 0.217**, manifestando el hallazgo de las acciones generadas por influencia de los rasgos biológicos y psicológicos de cada trabajador, considerándolos como factores determinantes para la generación de una serie de supuestos, creencias, valores y normas que forman parte de cada miembro activo en la organización

La primera hipótesis específica fue aceptada, indicando una correlación significativa baja, comprobada por el valor p calculado (0.182*); dando a entender que, la confianza en los resultados y el esfuerzo, logran ponerse frente a una política de trabajo, ya sea de manera individual o grupal, permitiendo la obtención de un impacto positivo en el desempeño de cada miembro, adquiriendo el éxito de una organización.

La segunda hipótesis específica es aceptada, indicando una correlación altamente significativa baja, comprobada por el valor p calculado de 0,284**, lo cual permite al personal un mejoramiento continuo, conllevando a la búsqueda de espacios y al desarrollo de sus habilidades, logrando diferenciarlas de las demás organizaciones.

Finalmente, la última hipótesis es rechazada, debido a los resultados obtenidos; los encuestados reflejaron que no se encuentra una correlación significativa, dado que al valor p calculado es 0,108, manifestando que; la seguridad propuesta entre las estructuras de la organización para la estabilidad emocional del colaborador influyen en el nivel de producción, teniendo en cuenta al equilibrio, el cual pasa por la una continua valoración de cada miembro que ponga en práctica la ideología del trabajo propuesta por una institución.

VI. RECOMENDACIONES

La gerencia general por intermedio del área de recursos humanos debe de realizar programas de felicidad del trabajo, buscando fomentar el desarrollo de estrategias a través de talleres una apropiada gestión de trabajo y el sentimiento de felicidad entre los colaboradores y sus respectivas estrategias para la mejora continua. Adicional a ello evitar las labores rutinarias.

Se debe de implementar un modelo de programa de felicidad laboral para lo cual se hace necesario que se revisen y corrijan las condiciones labores, los procesos operacionales y la gestión del talento humano.

Realizar futuras investigaciones para determinar la correlación entre la variable felicidad laboral y cultura organizacional en los trabajadores de las organizaciones de diversos sectores para que así se pueda percibir las posibles diferencias o similitudes en ambos tipos de organizaciones

Se debe de iniciar actividades de motivación con el objetivo de promover el compañerismo, la responsabilidad con el trabajo, la cooperación laboral y la alegría dentro del trabajo. Celebrando días festivos, como: Día del padre, fiestas patrias, día de la amistad, compartir navideño, entre otros.

Es ideal que la gerencia general, escoja un comité de cultura organizacional y por intermedio de este, realice una propuesta de programa de reforzamiento en las variables de la felicidad laboral y cultura organizacional de la empresa en estudio para que los trabajadores se sientan más comprometidos con la institución, así puedan desempeñarse mejor.

REFERENCIAS

- Agudelo, F. (18 de abril de 2017). Felicidad en el trabajo el nuevo reto para las empresas. Gestión. Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/felicidad-nuevo-reto-empresas-133187-noticia/>
- Arciniega, L. y Gonzáles, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment?. *Revista de Psicología Social*, 21(1), 35-50. Recuperado de: <https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/125409/2006%20Arciniega%20y%20Gonz%20E11ez.pdf;jsessionid=4542D72EC78DF1C720DB448D016BB472?sequence=1>
- Blake, R. R., y Mouton, J. S. (1964). The managerial grid. Houston, TX: Gulf Publishing Company.
- Bobadilla, M; Callata, C y Caro, A. (2015). Engagement laboral y cultura organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global (tesis de maestría). Universidad del Pacífico, Lima, Perú.
- Brime, A. (2017, 17 de diciembre). *La felicidad laboral*. Publica TIC, Deusto. México. Recuperado de: <https://blogs.deusto.es/master-informatica/la-felicidad-laboral/?print=pdf>
- Cenas, D. (2018). Felicidad en el trabajo y su relación con la cultura organizacional de los servidores públicos de la 276 del gobierno regional la libertad, 2017 (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Chatman, J. A. (1991). Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36(3), 459-484.
- Chiavenato, I. (1989). *Introducción a la teoría general de administración*. México D. F.: Mc. Graw-Hill.
- Cooke, R. A., y Lafferty, J. C. (1986). Organizational culture inventory (Form III). Plymouth, MI: Human Synergistics.

- Cooke, R. A., y Rousseau, D. M. (1988). Behavioral norms and expectations: A quantitative approach to the assessment of organizational culture. *Group & Organization Studies*, (13), 245-273.
- Cooke, R. A., y Szumal, J. L. (1993). Measuring normative beliefs and shared behavioral expectations in organizations: The reliability and validity of the organizational culture inventory. *Psychological Reports*, (72), 1299-1330.
- Daft, R. L. (2011). *Teoría y diseño organizacional* (Décima ed.). (J. R. Martínez, Ed.) Col. Cruz Manca, Santa Fe, México DF, México: Cengage Learning. Recuperado de: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/a470398d881ef04626b994461fc4879b.pdf>
- Demo, G. y Paschoal, T. (2016). Well-being at work scale: exploratory and confirmatory validation in the USA. *Paidéia*, 26(63), 35-43. doi: <https://doi.org/10.1590/1982-43272663201605>
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Denison, D. R., y Neale, W. (2000). *Denison organizational culture survey*. Ann Arbor, MI: Denison Consulting.
- Estrada, Y. y Sanjuan, G. (2015). *Análisis de la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la empresa Carvajal información S.A.S. antes publicar S.A.* (Tesis para optar título de administración). Universidad de Cartagena, Colombia.
- Fernández, I. (2015). *Felicidad Organizacional*. Municipalidad de Vitacura: B GRUPO ZETA.
- Ferrer, M. (2018). *Clima organizacional en la felicidad laboral de los trabajadores del instituto nacional de defensa civil, 2018* (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

- Figuerola, L. (2015). Relación entre la Cultura Organizacional y el Desempeño laboral de los colaboradores de una Institución Gubernamental. Universidad Rafael Landívar, Guatemala de la Asunción, Guatemala.
- Fisher, C. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, (12), 384-412.
- Frías, P. (2014). Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y (tesis para grado de maestría), Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- García, J., Nieto, D. y Carrera, E. (2014). Relación entre la R.S.C. y la felicidad de los empleados: aplicación al caso de empresas pertenecientes a las provincias de Sevilla y Cádiz. (2). Recuperado de: http://www.unagaliciamoderna.com/eawp/coldata/upload/Vol2_2014_RC_Felicidad_Empleados.pdf
- Grigoroudis, E. y Zopounidis, C. (2012). Developing an employee evaluation management system: the case of a healthcare organization. *Oper Res Int J*, 12, 83–106.
- Hellriegel, D. & Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional* (12.ª ed.). México D. F.: Cengage Learning.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. (5º ed.) México: McGraw. Hill/Interamericana Editores S.A. Recuperado de: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Marchan, A. (2016). La Relación entre la Felicidad Laboral y la Responsabilidad Social Corporativa (tesis de licenciatura). Universidad San Francisco de Quito SFQ, Quito, Ecuador.
- Mamolar, P. (2001a). Las competencias desde la perspectiva de los individuos (I). En: *Capital Humano* n° 149, pág. 21
- Maroto, D. (2017, 30 de octubre). La infelicidad en el trabajo alcanza su nivel más alto desde 2011 al dejar atrás la crisis. *El independiente*. Recuperado de

<https://www.elindependiente.com/economia/2017/10/30/los-espanoles-infelices-con-su-trabajo-alcanzan-el-nivel-mas-alto-desde-2011/>

Marks, N. (2013, January 09). Your boss's first duty is to make you happy. Wired UK. Retrieved March 29, 2016, from <http://www.wired.co.uk/magazine/archive/2013/01/ideas-bank/your-bosss-firstduty-to-make-you-happy>

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York, NY: Harper.

Morgan (2015). *La evaluación del desempeño en las empresas y la resiliencia: Una revisión de literatura*. Universidad Fidélitas, Costa Rica.

Morris, D. (2006). *The nature of happiness*. UK: Little Books Ltd. London.

Newstrom, J. (2007) *El Comportamiento Humano en el Trabajo Comportamiento Organizacional*. 12va. Edición. Mc Graw Hill. México.

O'Reilly, C. A., Chatman, J., y Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *The Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516.

Plaza, L. H. (2015). *La felicidad clave del éxito*. Recuperado el 05 de octubre de 2016 desde goo.gl/iULA46

Pedraza, L., Obispo, K., Vásquez, L., & Gómez, L. (2015). *Cultura Organizacional desde la Teoría de Edgar Schein: Estudio Fenomenológico*. Clío América, 17- 25.

Ramírez, L. y Roos, M. (2017). *Cultura organizacional y engagement en colaboradores de una empresa agroindustrial de Lambayeque* (tesis para optar título de psicología). Universidad Señor de Sipán, Lambayeque, Perú.

Rahmi, F. (2018). *Happiness at Workplace*. Padang. doi: 10.32698/25255

Robbins, S. (1993). *Comportamiento Organizacional: conceptos, controversias y aplicaciones* [Traducido al español de *Organizational Behavior: Concepto,*

Controversers and Applications]. México. 131 6° Edición: Grupo K – T – DRA LTDA.

Robbins, S. y Coulter, M. (2000). Administración. Sexta edición. México. Mc Graw Hill.

Roca, V. (2016). La Cultura Organizacional en el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA) (tesis de maestría). Universidad de Belgrano, Buenos Aires, Argentina.

Rodríguez, A. y Sanz A. (2013) *Happiness and well-being at work: A special issue introduction*. Journal of Work and Organizational Psychology, 29(3), 95-97.

Salas, A. (2013). Liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo. (Tesis doctoral). Universidad de Valencia, Valencia, España.

Salas, A., Alegre, J. y Fernández, R. (2013). La medición de la felicidad en el trabajo y sus antecedentes: un estudio empírico en el área de Alergología de los hospitales públicos españoles. Trabajo, 28, 83-116. Universidad de Huelva, Huelva, España.

Shamsuddin, N. y Rahman, R. (2014). The Relationship between Emotional Intelligence and Job Performance of Call Centre Agents. Procedia-Social Behavioral Sciences, (129), 75-81. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/275543829_The_Relationship_between_Emotional_Intelligence_and_Job_Performance_of_Call_Centre_Agents

Tejada, R. (2017). El clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la institución educativa Mateo Pumacahua Chihuantito de Pongobamba Distrito de Chinchero Urubamba, Cusco – 2016. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú.

Vásquez, S. (2012). La felicidad en el trabajo y en la vida. Madrid, España 2° Edición: Actualia.

Vilca, P. (2013). La cultura organizacional y el compromiso laboral del personal de la Institución Educativa Gregorio Albarracín de Tacna, en el 2010. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, Perú.

Velázquez, E. (2017). Cultura organizacional y Compromiso laboral de los trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Provincial del Santa, 2017 (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Yozgat, U., Yurtkoru, S. y Bilginoglu, E. (2013). Job stress and job performance among employees in public sector in Istanbul: examining the moderating role of emotional

ANEXOS

Anexo 01. Instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estimado colaborador recibe mi cordial saludo, se está realizando una investigación, por lo cual se requiere tu participación. El presente cuestionario será anónimo y toda información brindada por usted será tratada de manera confidencial.

En el siguiente listado de afirmaciones seleccione la opción que mejor describa la situación.

No existe respuesta correcta ni incorrecta, solo se quiere conocer su opinión. ¡Gracias!

TABLA DE VALORACIÓN									
1	NUNCA	2	CASI NUNCA	3	A VECES	4	CASI SIEMPRE	5	SIEMPRE

Nº	ÍTEMS	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN: COMPROMISO INDIVIDUAL						
1	En el trabajo me siento lleno de vitalidad.					
2	Mi trabajo está lleno de significado y propósitos en relación a mis metas personales.					
3	Proveo un tiempo adicional para cumplir con mis funciones laborales.					
4	Asumo la responsabilidad de cumplir con los objetivos de mi trabajo, por lo tanto, me cuesta desconectarme del mismo.					
5	Al levantarme en las mañana tengo ganas de ir a trabajar.					
6	Me siento comprometido con mis funciones laborales que tengo a cargo.					
7	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.					
8	Mi trabajo es desafiante para el cumplimiento de los objetivos de la empresa.					
9	Me involucro con responsabilidad para cumplir con mis funciones laborales.					
10	Soy perseverante en cumplir con mis funciones laborales.					
11	Cuando no he cumplido con mis metas según mis funciones laborales, asumo un comportamiento de esfuerzo para lograrlo.					
DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN LABORAL						
12	Estoy satisfecho(a) con las funciones laborales que realizo dentro de la organización.					

13	Estoy satisfecho con el cargo que asumo dentro de la organización.					
14	Estoy satisfecho con las relaciones interpersonales que sostengo con mis demás compañeros de trabajo.					
15	Estoy satisfecho con la remuneración que percibo de manera mensual por el trabajo que realizo.					
16	Estoy satisfecho con las oportunidades de desarrollo profesional que se me ofrecen dentro de la organización.					
17	Estoy satisfecho con mi jefe de área en la organización.					
18	Estoy satisfecho con los implementos brindados por mi organización por el cumplimiento.					
19	Estoy satisfecho con las oportunidades para generar procesos efectivos dentro de mi ámbito laboral.					
20	Estoy satisfecho con la comunicación interna que se desarrolla en mi área de trabajo.					
21	Estoy satisfecho con la participación que se me brinda en los éxitos y fracasos de la empresa.					
DIMENSIÓN: COMPROMISO ORGANIZATIVO AFECTIVO						
22	Verbalizo opiniones positivas de la organización con personas de que no pertenecen a ella.					
23	Me involucro con las dificultades internas de la organización.					
24	Me siento considerado como parte del equipo de trabajo de la organización.					
25	Me siento conectado emocionalmente con la organización.					
26	Estaría feliz de pasar el resto de mi vida profesional con esta organización.					
27	Los valores de mi organización tienen relación con mis valores personales.					
28	Asumo de manera positiva los cambios que mi organización realiza para una mejora continua.					
29	La organización en la que me desempeño laboralmente merece mi lealtad.					
30	Me resulta difícil evaluar un abandono de la organización a la que pertenezco actualmente.					
31	La misión y visión van acorde con mis objetivos personales.					
32	Me siento emocionalmente involucrado con los últimos cambios realizados en mi área de trabajo.					



Estimado colaborador(a). A continuación, se presenta un conjunto de ítems que tiene como finalidad de conocer sobre la situación actual de la cultura organizacional de los colaboradores.

Por favor, leer cuidadosamente y conteste las siguientes preguntas con la opción que mejor describa la situación.

TABLA DE VALORACIÓN									
1	NUNCA	2	CASI NUNCA	3	A VECES	4	CASI SIEMPRE	5	SIEMPRE

Nº	ÍTEMS	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN: RUTINARIA						
1	Mis funciones laborales son rutinarias.					
2	Los colaboradores realizan los mismos procedimientos sin innovación en sus ocupaciones.					
3	La organización toma decisiones operativas sin tener en cuenta la innovación					
4	Los procedimientos que realizo no se direccionan con los objetivos de la organización.					
5	La planificación de funciones laborales no se realiza en parámetros de tiempos necesarios.					
6	Las funciones laborales que realizo son bajo presión.					
DIMENSIÓN: BUROCRÁTICA						
7	Considero que existe poco control por parte de mi organización, en la realización de procedimientos administrativos.					
8	Pienso que existe rigidez para el planteamiento de normas de procedimientos administrativos de la organización.					
9	La exagerada asignación de personal a un procedimiento genera ineficiencia en los trabajadores.					
10	Existe ineficiencia en el control de recursos necesarios para la realización de procedimientos en la organización.					
11	Las estrategias de trabajo de la organización son rígidas e inflexibles para la realización de las mismas.					

DIMENSIÓN: SOÑADORA					
12	Obtengo beneficios con los cambios internos que se realiza mi área de trabajo en mi organización.				
13	Los programas de proyección social se direccionan para la mejora del personal de la organización.				
14	Considero que la gerencia de la organización me brinda oportunidades de ascenso dentro de mi área de trabajo.				
15	Considero que las jefaturas implementan la creatividad para la realización de los procedimientos en la organización.				
16	Considero que la organización nos permite el acceso a nuevas tecnologías para la realización de sus procedimientos.				

ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

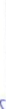
EFELICIDAD LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN UNA PLANTA PROCESADORA DE PRODUCTOS
HIDROBIOLÓGICOS, SULLANA, AÑO 2019

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Test de felicidad laboral (Creado por el investigador)

[illegible]



INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.



E-mail : ovela@ucv.edu.pe



FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Test de cultura organizacional (Creado por el investigador)

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96						
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																✓										
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																✓										
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																✓										
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																✓										
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																✓										



INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 06 de noviembre de 2019.

Magtr.: Dr. Oscar Vela Miranda
DNI : 18215051
Teléfono : 945394695
E-mail : ovela@ucv.edu.pe

“FELICIDAD LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN UNA PLANTA PROCESADORA DE PRODUCTOS HIDROBIOLÓGICOS, SULLANA, AÑO 2019”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Test de Felicidad laboral (creado por el investigador)

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20						Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
1.Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																80							
2.Objetividad	Esta expresado en conductas observables																80							
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																80							
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																80							
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																80							

“FELICIDAD LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN UNA PLANTA PROCESADORA DE PRODUCTOS HIDROBIOLÓGICOS, SULLANA, AÑO 2019”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Test de cultura organizacional (Creado por el investigador)

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	6	10	15	20	25	30	35	40	45	46	51	56	61	65	70	75	76	81	85	90	91	95	96	100	
ASPECTOS DE VALIDACION		5																									
1.Clarity	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		76								
2.Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		76								
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		76								
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		76								
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		76								




FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Test de Felicidad Laboral (Creado por el investigador)

[illegible]



INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.



Mgtr. : Mg. Boris Córdova Cánova
 DNI : 41686087
 Teléfono : 953535893
 E-mail : bcordova@ucv.edu.pe



FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: Test de cultura organizacional (Creado por el investigador)

[illegible]



INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 13 de noviembre de 2019.

Mgtr. : Mg. Boris Córdova Cánova
DNI : 41686087
Teléfono : 953535893
E-mail : bcordova@ucv.edu.pe

Anexo 07. Matriz de consistencia

Título: Felicidad Laboral y cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, Año 2019.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnicas	Instrumento
¿Cuál es la relación entre felicidad laboral y cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, Año 2019?	GENERAL: Determinar la relación entre felicidad laboral y cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, Año 2019. ESPECÍFICAS: Establecer la relación entre la dimensión compromiso	GENERAL: Existe relación significativa entre felicidad laboral y cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, Año 2019. ESPECÍFICAS: Existe relación significativa entre la dimensión compromiso	<u>Variable 01:</u> Felicidad Laboral	Compromiso Individual	Características físicas	Encuesta	Cuestionario
					Nivel cognitivo		
					Concatenación emotiva		
				Satisfacción Laboral	Entorno		
					Clima laboral		
					Realización de labores		
			<u>Variable 02:</u> Cultura Organizacional	Compromiso Organizativo Afectivo	Valores		
					Misión		
					Visión		
				Rutinaria	Rutina laboral		
					Decisiones operativas		

	individual de la felicidad laboral y la cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, Año 2019.	individual de la felicidad laboral y la cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, Año 2019.			Escala creatividad laboral				
	Establecer la relación entre la dimensión satisfacción laboral de la felicidad laboral y la cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, Año 2019.	Existe relación significativa entre la dimensión satisfacción laboral de la felicidad laboral y la cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, Año 2019.			Trabajos sin objetivos y metas				
					Planificación estratégica				
					Trabajo bajo presión.				
		Burocrática		Control organizacional					
				Rigidez de normatividad y procedimientos					
				Lentitud operativa					
				Manejo de recursos					
				Estrategias inflexibles					
		Soñadora		Cambios institucionales					
	Mejora de los colaboradores								

	Establecer la relación entre la dimensión compromiso organizativo afectivo de la felicidad laboral y la cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, Año 2019.	dimensión compromiso organizativo afectivo de la felicidad laboral y la cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, Año 2019.			Estructuras internas		
					Creatividad		
					Nuevas tecnologías		
				Flexible e innovadora	Capacidad intelectual		
					Cumplimiento de funciones		
					Acceso a tecnología		
					Clima de confianza		

Anexo 08. Consentimiento Informado



Colaborador:

.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Albujar Siancas, Pierre Alexander**, estudiante de la Maestría en Administración de Negocios – MBA de la Universidad Cesar Vallejo – Piura. Actualmente me encuentro realizando una investigación denominada: **Felicidad laboral y cultura organizacional en una planta procesadora de productos hidrobiológicos, Sullana, año 2019**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos test: **Test de felicidad laboral y test de cultura organizacional**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Albujar Siancas, Pierre Alexander
Estudiante de la maestría en Administración de Negocios
Universidad César Vallejo